



[TRADUCTION]

Citation : *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1979

## **Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division générale, section de l'assurance-emploi**

# **Décision**

**Partie appelante :** M. M.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (528295) datée du 22 septembre 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Glenn Betteridge

**Mode d'audience :** En personne

**Date de l'audience :** Le 5 avril 2023

**Personne présente à l'audience :** Appelante

**Date de la décision :** Le 12 mai 2023

**Numéro de dossier :** GE-22-3512

## Décision

[1] Je rejette l'appel de M. M. (l'appelante)

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelante a été suspendue puis congédiée pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite (c'est-à-dire parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension et son congédiement).

[3] Par conséquent, elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

[4] La Commission a donc rendu la bonne décision en ce qui concerne sa demande de prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[5] M. M. est une inspectrice en santé publique accréditée. Elle a perdu son emploi dans une municipalité régionale (l'employeur). Son employeur l'a mise en congé sans solde, puis l'a congédiée<sup>2</sup>.

[6] L'employeur a déclaré qu'il avait suspendu puis congédié l'appelante parce qu'elle n'avait pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[7] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme que la véritable raison pour laquelle son employeur l'a congédiée est qu'elle lui a causé trop de problèmes en prenant un congé de maladie.

[8] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a estimé que l'appelante avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle ne lui a donc pas versé de prestations d'assurance-emploi.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie appelante qui perd son emploi en raison d'une inconduite est **exclue** du bénéfice des prestations. L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie appelante qui est suspendue en raison d'une inconduite est **inadmissible** au bénéfice des prestations pendant une certaine période.

<sup>2</sup> Dans cette décision et au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une suspension signifie la même chose qu'un congé sans solde.

[9] L'appelante affirme que sa conduite n'était pas une inconduite. Son employeur n'a pas correctement examiné et compris les notes de son médecin indiquant qu'elle n'était pas apte à reprendre son travail. Il lui a donc demandé de retourner au travail. Il lui a aussi demandé une preuve de son statut vaccinal contre la COVID. L'appelante dit qu'il y a eu une rupture de communication avec son employeur et qu'elle était confuse. Elle n'a donc pas agi de manière délibérée ou insouciante contre la politique de vaccination de son employeur.

[10] Je dois décider pour quelle raison l'appelante a perdu son emploi et si cette raison constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## **Question que je dois examiner en premier**

### **Documents envoyés au Tribunal après l'audience**

[11] L'appelante a envoyé des documents au Tribunal. Elle a écrit au sujet d'un procès-verbal de règlement établi dans le cadre d'un grief que son syndicat avait déposé pour contester la politique de vaccination de l'employeur. Elle a déclaré que cette politique avait été modifiée à la suite du règlement. Cependant, elle n'a pas envoyé au Tribunal le règlement ni la nouvelle politique de son employeur.

[12] À l'audience, j'ai dit à l'appelante que je pouvais prendre en considération le règlement et la nouvelle politique de vaccination de l'employeur, mais seulement si je pouvais examiner des copies de ces documents. J'avais besoin de voir ce qu'ils contenaient.

[13] J'ai donc fixé un délai à l'appelante pour qu'elle envoie les documents au Tribunal. Je lui ai aussi dit qu'elle pouvait faire référence au règlement et à la nouvelle politique de vaccination de l'employeur pendant l'audience.

[14] L'appelante a envoyé au Tribunal le règlement et les courriels qu'elle a échangés avec son syndicat pour demander les documents<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Voir le document GD17 dans le dossier d'appel.

[15] Le Tribunal a envoyé le règlement et les courriels à la Commission et lui a donné un délai pour répondre.

[16] Je vais admettre le règlement en preuve pour trois raisons :

- j'ai dit à l'appelante qu'elle pouvait l'envoyer après l'audience;
- il pourrait être pertinent pour une question juridique que je dois trancher, à savoir si la conduite de l'appelante allait à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur et constituait une inconduite;
- ce ne serait pas injuste envers la Commission parce que je lui ai donné la possibilité de répondre.

[17] Je tiendrai donc compte du règlement lorsque je rendrai ma décision.

## **Question en litige**

[18] L'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

## **Analyse**

[19] La loi prévoit qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite.

[20] Je dois décider de deux choses :

- la raison pour laquelle l'appelante a perdu son emploi;
- si la *Loi sur l'assurance-emploi* considère cette raison comme une inconduite.

## **La raison pour laquelle l'appelante a perdu son emploi**

[21] Je conclus que l'employeur de l'appelante l'a suspendue puis congédiée parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination.

[22] C'est ce que dit la Commission. L'employeur a produit deux relevés d'emploi. Le premier indique que l'appelante était en congé (code N) et l'employeur a écrit ce qui suit dans la case réservée aux commentaires : [traduction] « Refuse de respecter la politique de vaccination obligatoire<sup>4</sup>. » Le deuxième relevé d'emploi mentionne la raison congédiement ou suspension (code M)<sup>5</sup>. Dans la case réservée aux commentaires, l'employeur a écrit ce qui suit : [traduction] « Refuse de respecter la politique de vaccination obligatoire. L'employée a été mise en congé le 15 janvier 2022 et congédiée le 21 mars 2022. »

[23] Dans la lettre de congédiement, l'employeur déclare que le refus de l'appelante de fournir une preuve de vaccination contre la COVID-19 dans les délais impartis était de l'insubordination<sup>6</sup>. Ce refus constituait en outre une rupture fondamentale de la relation d'emploi. L'employeur a communiqué les mêmes raisons à la Commission<sup>7</sup>.

[24] L'appelante n'est pas d'accord<sup>8</sup>. Elle affirme que la véritable raison pour laquelle son employeur l'a congédiée est qu'elle lui a causé trop de problèmes en prenant un congé de maladie. Son employeur a exigé qu'elle retourne au travail. Il a mal compris ou a refusé d'accepter la preuve montrant qu'elle n'était pas apte à reprendre son travail. Il croyait qu'elle faisant semblant d'être malade parce qu'elle ne voulait pas se faire vacciner. Il l'a donc mise en congé disciplinaire pour la punir.

[25] L'appelante affirme que son statut vaccinal n'était pas pertinent parce que son employeur n'avait pas le droit de l'obliger à retourner au travail. Son employeur l'a

---

<sup>4</sup> Voir la page GD3-15.

<sup>5</sup> Voir la page GD3-17.

<sup>6</sup> Voir la page GD3-33. Voici la partie pertinente de la lettre de congédiement : [traduction] « À ce jour, vous avez reçu plusieurs rappels vous demandant de vous conformer à la Politique de vaccination contre la COVID-19 de la Région au plus tard le 1er novembre 2021. Par la suite, vous avez été mise en congé disciplinaire sans solde pour avoir continué à ne pas respecter la politique et vous avez été informée que votre contrat de travail serait résilié si vous ne fournissiez pas de preuve de vaccination au plus tard le 14 mars 2022. Bien que vous ayez bénéficié d'un délai supplémentaire pour présenter une preuve que vous avez reçu une série complète de vaccins contre la COVID-19 au-delà de la date limite du 1er novembre 2021, vous continuez de ne pas respecter la politique à la date de la présente lettre. La Région considère cela comme de l'insubordination et une rupture fondamentale de la relation d'emploi. Par conséquent, votre contrat de travail pour la Région est résilié. »

<sup>7</sup> Voir les notes de la Commission sur ses appels avec l'employeur à la page GD-18.

<sup>8</sup> Il s'agit d'un résumé de ses arguments basé sur ce qu'elle dit dans les documents GD2, GD6, GD7, GD8, GD10 et GD15.

congédiée injustement, a fait preuve de discrimination à son égard et a enfreint la convention collective. L'appelante a déposé des griefs et une demande au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario.

[26] J'accepte la preuve de la Commission sur la raison pour laquelle l'employeur a suspendu puis congédié l'appelante. Je la préfère à ce que dit l'appelante. La preuve de la Commission est claire, cohérente et détaillée et je n'ai aucune raison d'en douter.

[27] L'appelante n'a pas fourni de preuve au Tribunal à l'appui de ce qu'elle affirme être la vraie raison de sa suspension et de son congédiement. J'ai examiné les communications qui ont eu lieu entre elle et l'employeur. Il ne fait aucun doute qu'ils n'étaient pas d'accord sur la question de savoir si elle était apte à retourner au travail. Il y a peut-être même eu un manque de communication. Cependant, l'employeur a toujours soutenu que l'appelante était apte à reprendre son travail et il lui a toujours dit qu'elle devait se conformer à sa politique de vaccination pour ce faire.

[28] L'appelante n'était pas d'accord et n'a pas respecté la politique. La preuve de la Commission montre que son employeur l'a suspendue puis congédiée en conséquence, et qu'il l'a fait après avoir pris des mesures progressives, par écrit.

[29] Compte tenu de la preuve que j'ai acceptée, je juge qu'il est plus probable qu'improbable que la raison pour laquelle l'employeur de l'appelante l'a suspendue puis congédiée est parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination.

### **Cette raison est une inconduite au sens de la loi**

[30] J'estime que le refus de l'appelante de suivre la politique de vaccination de son employeur constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voici pourquoi.

#### **– Ce qu'est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi***

[31] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'est une inconduite. Les décisions des tribunaux définissent le critère juridique de l'inconduite. Ce critère

juridique m'indique les types de faits et les questions juridiques que je dois prendre en considération au moment de rendre ma décision.

[32] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>9</sup>.

[33] Je dois me pencher sur ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>10</sup>. Je ne peux pas décider si la politique de l'employeur est raisonnable ou si la suspension et le congédiement étaient des sanctions raisonnables<sup>11</sup>.

[34] Il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que je décide que sa conduite constitue une inconduite<sup>12</sup>. Pour être considérée comme une inconduite, sa conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle<sup>13</sup>. L'inconduite comprend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>14</sup>.

[35] Il y a inconduite si l'appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison<sup>15</sup>.

[36] Je peux seulement décider s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas rendre ma décision en me fondant sur d'autres lois<sup>16</sup>. Par exemple, je ne peux pas décider si l'employeur a enfreint la convention

---

<sup>9</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>10</sup> C'est ce que disent les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>11</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>12</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>13</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>14</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

<sup>15</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>16</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Le Tribunal peut trancher des affaires selon la *Charte canadienne des droits et libertés* dans certaines circonstances : quand la partie appelante conteste la *Loi sur l'assurance-emploi* ou ses règlements, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou ses règlements et certains gestes posés par les personnes qui, au titre de ces lois, rendent des décisions au nom du gouvernement. Dans cet appel, ce n'est pas ce que l'appelante conteste.

collective<sup>17</sup>. Je ne peux pas évaluer si l'employeur a fait preuve de discrimination à l'égard de l'appelante ou s'il aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation selon le droit en matière des droits de la personne<sup>18</sup>.

[37] La Cour fédérale a récemment rendu sa première décision en matière d'assurance-emploi sur une inconduite dans laquelle un appelant n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur<sup>19</sup>. Dans l'affaire *Cecchetto*, la Cour a confirmé<sup>20</sup> :

- le critère juridique d'inconduite établi par des décisions antérieures de la Cour fédérale<sup>21</sup>;
- que le Tribunal a « un rôle important à jouer au sein du système judiciaire, mais ce rôle est limité et précis » dans les affaires où il est question d'inconduite liée au vaccin contre la COVID-19;
- que le Tribunal doit décider de deux choses : la raison pour laquelle l'appelante a été congédiée et si cette raison constitue une « inconduite » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*;
- que le Tribunal ne commet pas d'erreur en refusant d'examiner des éléments qu'il n'est pas tenu d'examiner.

#### – Ce que disent l'appelante et la Commission

[38] L'appelante affirme qu'il n'y a pas eu inconduite. Elle n'a pas agi de manière délibérée ou insouciante contre la politique de vaccination de son employeur.

---

<sup>17</sup> Voir le paragraphe 22 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>18</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>19</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

<sup>20</sup> Voir les paragraphes 46 à 48 de la décision *Cecchetto*.

<sup>21</sup> Voir le paragraphe 39 de la décision *Cecchetto*, où la Cour énonce le critère suivant : « Il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié ».

[39] L'appelante a déclaré ce qui suit :

- Elle a été stupéfaite d'apprendre que son employeur voulait qu'elle retourne au travail parce que les formulaires médicaux qu'elle lui avait remis indiquaient qu'elle était malade – son employeur les avait complètement ignorés.
- Son employeur croyait qu'elle faisait semblant d'être malade pour ne pas se faire vacciner, parce que son médecin avait écrit qu'elle était soignée pour un problème de santé mentale et qu'elle était très anxieuse au sujet de la vaccination<sup>22</sup>.
- Elle affirme que c'est faux, que la vaccination contre la COVID-19 a simplement aggravé son stress, et elle a remis à l'employeur une attestation de son médecin indiquant que son problème de santé mentale et son absence du travail n'étaient pas dus à la vaccination contre la COVID-19.
- Elle ne voulait pas discuter avec son employeur de l'obligation de se faire vacciner contre la COVID-19 parce qu'elle [traduction] « était complètement hors de propos ».
- Elle savait que son employeur avait rejeté sa demande d'exemption religieuse.
- Elle savait d'après les courriels de son employeur qu'elle risquait de perdre son emploi si elle ne respectait pas la politique de vaccination.
- Sa conduite n'était pas délibérée ou insouciante parce qu'elle était malade et incapable de retourner au travail, de sorte que son employeur n'aurait pas dû l'interroger sur son statut vaccinal.
- Elle n'a pas respecté la politique de vaccination parce que son employeur n'a pas voulu discuter avec elle de son retour au travail et des notes de son

médecin après avoir pris sa décision, de sorte qu'elle était confuse et ne comprenait pas ce qui se passait, et ceci est lié à la question de savoir si elle a refusé intentionnellement ou délibérément de suivre la politique de vaccination<sup>23</sup>.

[40] La Commission affirme que l'appelante n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur<sup>24</sup>. Son employeur l'a informée de la politique de vaccination, y compris des conséquences en cas de non-respect, bien avant la date limite. Elle a perdu son emploi lorsqu'elle ne s'est pas conformée à la politique. La Commission a conclu que l'appelante avait été congédiée en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

– **La Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi***

[41] Je crois et j'accepte les preuves de l'appelante et de la Commission pour les raisons suivantes.

[42] Je n'ai aucune raison de douter du témoignage de l'appelante sur ce qu'elle a fait, ce qu'elle a dit, ce qu'elle savait et ce qu'elle croyait. Son histoire est demeurée essentiellement la même entre le dépôt de sa demande d'assurance-emploi et l'audience. De plus, ses propos sont conformes à ce que dit la politique de vaccination ainsi qu'à ce que son employeur a écrit dans la lettre de congédiement et ses relevés d'emploi.

[43] J'accepte la preuve de la Commission parce qu'elle concorde avec celle de l'appelante. Et il n'y a rien qui contredit la preuve de la Commission.

---

<sup>23</sup> Dans un courriel à son employeur (page GD3-77), l'appelante a écrit ce qui suit : [traduction] « La raison pour laquelle je n'ai pas soumis une preuve de mon statut vaccinal avant le 7 janvier 2022 est que j'ai été troublée par la lettre que vous m'avez envoyée en décembre et que j'attendais des éclaircissements (que j'ai reçus hier soir, le 12 janvier 2022). »

<sup>24</sup> Voir les observations de la Commission à la page GD4-7.

[44] Compte tenu des preuves que j'ai acceptées, j'estime que la Commission a prouvé que la conduite de l'appelante était une inconduite parce qu'elle a démontré que l'appelante :

- connaissait la politique de vaccination<sup>25</sup>;
- savait **ou aurait dû savoir** qu'elle devait se faire entièrement vacciner et en fournir la preuve (ou obtenir une exemption) dans les délais impartis;
- savait **ou aurait dû savoir** que son employeur pouvait la congédier si elle ne se faisait pas vacciner;
- a demandé une exemption religieuse et savait que son employeur avait rejeté sa demande<sup>26</sup>;
- a pris consciemment, délibérément et intentionnellement la décision de ne pas se faire vacciner dans les délais impartis;
- a été suspendue puis congédiée parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination.

[45] Je rejette l'argument de l'appelante selon lequel sa conduite n'était pas délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle, ou insouciante au point d'être délibérée. Son argument confond ce qu'elle **savait** et ce qu'elle **croyait**. Autrement dit, elle mêle les faits et les croyances. Le critère juridique de l'inconduite m'oblige à établir ce **qu'elle savait ou aurait dû savoir**. Je dois tirer des conclusions de fait à ce sujet.

[46] J'admets que l'appelante **croit** fermement que son employeur n'avait pas le droit de l'interroger sur son statut vaccinal. Elle croit en cet argument. Je n'ai aucune raison d'en douter.

---

<sup>25</sup> Voir la politique de vaccination de l'employeur et la communication qu'il a envoyée à son personnel à propos de cette politique aux pages GD3-105 à GD3-122.

<sup>26</sup> L'appelante a présenté sa demande d'exemption le 14 mars 2022. Voir la page GD3-137.

[47] J'estime que cette croyance est à l'origine de son incompréhension et de sa confusion au début du mois de janvier 2022. Cependant, le 17 janvier 2022, son employeur a clairement communiqué ce qu'il attendait d'elle<sup>27</sup>. Sa croyance n'est donc pas confirmée par les faits. Et sa croyance (c'est-à-dire son désaccord) ne change rien à ce qu'elle savait ou **aurait dû savoir** sur ce qui se passerait probablement si elle refusait de se faire vacciner.

[48] Au vu de la preuve de la Commission et du témoignage de l'appelante, je juge qu'elle **savait ou aurait dû savoir que** son employeur la suspendrait, puis la congédierait si elle ne respectait pas sa politique de vaccination. Et elle a choisi de ne pas la suivre. Sa conduite était donc délibérée.

[49] L'argument de l'appelante selon lequel son employeur n'avait pas le droit de l'obliger à suivre sa politique de vaccination quand il l'a fait pourrait finalement être retenu. Cet argument repose entièrement sur l'argument de l'appelante selon lequel son employeur ne pouvait pas selon le droit en matière des droits de la personne et sa convention collective de la forcer à retourner au travail.

[50] Cependant, la jurisprudence sur la question de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* est claire. Je ne peux pas me concentrer sur la conduite de l'employeur de l'appelante. Je ne peux pas non plus rendre ma décision en fonction du droit en matière des droits de la personne ou de sa convention collective. Un tribunal des droits de la personne ou un arbitre du travail a le pouvoir de le faire.

---

<sup>27</sup> Dans un courriel daté du 17 janvier 2022 (page GD3-75), son employeur a écrit ce qui suit : [traduction] « Comme l'indique le courriel qui vous a été envoyé le 12 janvier 2022, votre problème de santé a été jugé insuffisant pour justifier le maintien de votre invalidité de courte durée. Les renseignements utilisés pour prendre cette décision comprennent la consultation entre médecins à laquelle votre médecin a participé et le formulaire d'aptitude au travail fourni. Comme votre absence n'est plus justifiée sur le plan médical, vous devez vous conformer à la politique de vaccination obligatoire. Vous n'avez pas obtenu d'exemption liée aux droits de la personne et vous n'avez pas fourni de preuve de vaccination. Par conséquent, vous avez été mise en congé sans solde. Je vous invite à communiquer avec votre syndicat pour toute question relative à votre congé. »

– **Le procès-verbal de règlement n'a pas d'importance dans cet appel**<sup>28</sup>

[51] J'ai examiné le règlement que l'appelante a envoyé au Tribunal après l'audience<sup>29</sup>. Il règle le grief de principe du syndicat concernant la politique de vaccination de l'employeur. Le règlement n'est pas fondé sur les faits précis du grief de l'appelante contre son employeur.

[52] Le règlement ne modifie pas ma décision.

[53] Le règlement précise que la politique de vaccination de l'employeur [traduction] « était et continue d'être raisonnable jusqu'au 1er mars 2023<sup>30</sup> ». La politique de vaccination était « raisonnable » au moment où l'employeur a pris des décisions concernant l'emploi de l'appelante. Autrement dit, l'employeur avait le droit de mettre en œuvre sa politique de vaccination et de prendre des décisions en fonction de celle-ci.

[54] Le règlement modifie certaines des conséquences juridiques et pratiques – conformément à la convention collective — des décisions que l'employeur a prises lorsqu'il a appliqué la politique à certains membres de son personnel.

[55] Dans le cadre du règlement, les personnes qui ont été congédiées et qui ont maintenant des griefs actifs se sont vu offrir deux options : a) une réintégration à compter du 1er mars 2023 et la suppression de toutes les mesures disciplinaires de leur dossier d'emploi, ou b) une indemnité forfaitaire de départ<sup>31</sup>. Il se peut que l'appelante ne se voie pas offrir l'option a), mais je n'ai pas à en décider<sup>32</sup>.

---

<sup>28</sup> Un accord de règlement en soi ne me permet pas de savoir si une personne a été congédiée en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je dois évaluer la preuve, y compris ce que dit l'accord de règlement, et rendre une décision. Je ne suis pas liée par la manière dont l'employeur et l'appelante (ou son syndicat) ont caractérisé les raisons pour lesquelles il a été mis fin à l'emploi. Voir la décision *Canada (Procureur général) c Morris*, A-291-98, demande d'autorisation d'en appeler rejetée par la Cour Suprême du Canada, [1999] C.S.C.R. no 304, la décision *Canada (Procureur général) c Boulton*, A-45-96 et la décision *Canada (Procureur général) c Perusse*, A-309-81.

<sup>29</sup> Voir le document GD17.

<sup>30</sup> Voir le paragraphe 1 du document GD17.

<sup>31</sup> Voir le paragraphe 5 du document GD17.

<sup>32</sup> Le paragraphe 6 du document GD17 précise ce qui suit : [traduction] « L'option A ne sera pas offerte aux personnes congédiées ayant déposé un grief pour refus de congé de maladie ou dont les absences ont été jugées suspectes (une liste a été fournie au syndicat). Les personnes qui entrent dans cette catégorie peuvent choisir l'option B ou continuer à faire valoir leur grief pour refus de congé de maladie par le biais de l'arbitrage. »

[56] Je juge que le règlement ne me permet pas de conclure que la conduite de l'appelante n'était pas une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les modalités du règlement ne modifient en rien mes conclusions de fait dans cette affaire. Elles ne modifient pas non plus la façon dont j'ai appliqué la loi à ces faits.

– **La décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada***<sup>33</sup>

[57] L'appelante soutient que je devrais suivre la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, une décision de notre Tribunal<sup>34</sup>. En se fondant sur la preuve et les arguments présentés dans cette affaire, le membre du Tribunal a conclu qu'A. L. n'avait pas perdu son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite<sup>35</sup>.

[58] Je n'ai pas à suivre les autres décisions de notre Tribunal, mais je me peux m'appuyer sur elles pour me guider si je les trouve convaincants et utiles<sup>36</sup>.

[59] Je ne suivrai pas la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*. Avec tout le respect que je dois à mon collègue qui a rendu cette décision, je ne suis pas convaincu par ses conclusions et le raisonnement sur lequel il s'est fondé pour parvenir à celles-ci. Je suis d'avis que sa décision va à l'encontre des règles que les cours fédérales ont énoncées dans leurs décisions en matière d'inconduite<sup>37</sup>.

---

<sup>33</sup> Voir la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.

<sup>34</sup> Dans la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, A. L. occupait un poste administratif dans un hôpital. L'hôpital l'a suspendue puis congédiée parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

<sup>35</sup> Le Tribunal a rendu cette décision pour deux raisons. Premièrement, la convention collective n'exigeait pas la vaccination contre la COVID-19 au moment de sa signature et l'employeur n'avait pas négocié avec le syndicat pour y ajouter une telle disposition. Deuxièmement, A. L. avait droit à l'intégrité physique. Elle avait le droit d'accepter ou de refuser un traitement médical : en l'occurrence, le vaccin contre la COVID-19.

<sup>36</sup> C'est ce qu'on appelle la règle du *stare decisis*. Il s'agit d'un fondement important de la prise de décision dans notre système juridique. Elle s'applique aux tribunaux judiciaires et administratifs ainsi qu'à leurs décisions. Selon cette règle, je dois suivre les décisions de la Cour fédérale qui sont directement liées à l'affaire que je dois trancher. En effet, la Cour fédérale a un plus grand pouvoir d'interprétation de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je n'ai pas à suivre les décisions du Tribunal de la sécurité sociale puisque les autres membres du Tribunal ont le même pouvoir que moi.

<sup>37</sup> Premièrement, il n'aurait pas dû interpréter et appliquer la convention collective pour conclure que l'employeur n'avait pas le pouvoir d'obliger le personnel à se faire vacciner contre la COVID-19. Deuxièmement, il n'aurait pas dû conclure que l'appelante avait le droit, dans le contexte de son emploi, de refuser de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur en se fondant sur le droit relatif au

## Conclusion

[60] La Commission a prouvé que l'appelante a été suspendue puis congédiée en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[61] L'appelante est donc inadmissible au bénéfice des prestations et exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[62] Cela signifie que la Commission a rendu la bonne décision.

[63] Je dois donc rejeter son appel.

Glenn Betteridge

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

---

consentement éclairé à un traitement médical. Autrement dit, il n'avait pas le pouvoir légal d'ajouter à la convention collective le droit absolu pour une travailleuse ou un travailleur de choisir d'ignorer la politique de vaccination de l'employeur sur la base d'une règle importée d'un autre domaine du droit. Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36. Le Tribunal peut trancher des affaires selon la *Charte canadienne des droits et libertés* dans certaines circonstances : quand une partie appelante conteste la *Loi sur l'assurance-emploi* ou ses règlements, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou ses règlements et certains gestes postés par les personnes qui, au titre de ces lois, rendent des décisions au nom du gouvernement. Dans cet appel, ce n'est pas ce que l'appelante conteste.